

JURNAL

Techno-Socio Ekonomika

Jurnal Ilmu-Ilmu Ekonomi-Sosial dan Teknologi

**Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
(Survei Pada R.S.U D Cibabat Cimahi)**
Billier Panjaitan

**Pengaruh Kinerja Keuangan Perusahaan Terhadap Perubahan Harga Saham Di Bursa Efek
Indonesia (Studi Kasus: Bank Rakyat Indonesia Tbk. Periode 2010 s.d 2015)**
Tahmat

***The Role Of Acceptance In Expediting Export Payment Transactions Using Usance
Documentary Credit***
Finny Redjeki

**Pengaruh Substitusi Sebagian Material Agregat Halus Dengan Material Abu Batu
Terhadap Kuat Tekan Beton Normal**
Yushar Kadir ¹⁾ Aulia Hadi Saputra ²⁾

**Pengaruh Risiko Bisnis dan Risiko Finansial Terhadap Risiko Sistematis Saham
Industri Manufaktur (Studi Pada Industri manufaktur yang Terdaftar
di Bursa Efek Jakarta)**
Anita Syafariah

**Pengaruh Pengumuman Dividen Terhadap *Abnormal Return*
(Studi Kasus Kategori *Blue-Chips Stock* Periode 2016)**
Muhamad Diaz Aprianda¹, Tieka Trikartika Gustyana², Muhammad Azhari³

**Pengaruh *Earning Per Share, Return On Investment*
Dan Inflasi Terhadap Perubahan Harga Saham
(Studi Kasus Pada Perusahaan Perseroan Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk.)**
Eva Rachmawati

Analysis of Inset Feed Microstrip Patch Antennas with Gap on Low-k Substrate
Pamungkas Daud

**Evaluasi Balok Sendi Plastik Pada Struktur Rangka Baja Mengacu Sni 1729-2015 (Studi Kasus
: Gedung Rabbani Jakarta)**
Iwan Gunawan.¹⁾ Muhamad Ryanto.²⁾

**Analisa Portofolio Optimal Menggunakan Metode *Liquidity Adjusted
Capital Asset Pricing Model* (Studi Kasus Saham Indeks Lq-45)**
Teuku Ismail Fadhil¹, Brady Rikumahu², Andrieta Shintia Dewi³

**Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Dengan Metode *Economic Value Added (EVA) Dan
Market Value Added (MVA)* Pada Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk,
Pt Indosat Tbk, dan Pt Xl Axiata Tbk Periode 2011-2015**
Muhammad Rizki Fauzi¹, Brady Rikumahu², Andrieta Shintia Dewi³

**Analisis Penguatan Model Bisnis Dengan Pendekatan Business Model Canvas Pada Unit Bisnis
Sales and Channel Koperasi Telekomunikasi Selular**
Tsani Fathan¹, Djoko Wahdjuadi², Tri Djabatmiko³



JURNAL	VOLUME	NO	HALAMAN	BANDUNG	ISSN
USB--YPKP	10	1	1 - 116	JUNI 2017	1979-4835

Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada R.S.U D Cibabat Cimahi)

Biller Panjaitan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran mengenai Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Penelitian dilaksanakan di pada Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi, dengan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi. Variabel yang diukur yakni variabel Komunikasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas sedangkan variabel tidak bebas yaitu Kinerja Pegawai.

Data dianalisis dengan teknik analisis data statistik korelasi dan regresi ganda serta korelasi parsial. koefisien determinasi (R Square) sebesar 0, 540 menunjukkan bahwa 54,0% kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi bisa dijelaskan atau disebabkan oleh Komunikasi dan Lingkungan kerja pegawai. Dengan kata lain Komunikasi dan Lingkungan kerja memberikan pengaruh sebesar 54,0% terhadap kinerja pegawai. Sedangkan sisanya sebesar 46,0% merupakan pengaruh faktor-faktor lain diluar Komunikasi dan Lingkungan kerja pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Komunikasi dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai yaitu positif yang berarti semakin tinggi Komunikasi dan Lingkungan kerja semakin tinggi Kinerja Pegawai pada taraf nyata $p < 1\%$.

Kata kunci : Komunikasi , Lingkungan kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The goal of this research is to describe the influence of communication and work environment towards employee performance at Cimahi Cibabat Hospital. Research method is quantitative method and collect data by questionnaire, interview, observation and documentation.

The variables was communication and work environment as the independent variables, the dependent variable was employee performance. Data have been analyzed through multiple regression, and partial correlation techniques.

The result of this research showed that communication and work environment influence the employee performance. The influence of communication and work environment toward employee performance is positive it means that the more higher communication and work environment the more higher the employee performance and it has mean in real rank $p < 0.01$.

By this research, the hypothesis, which has been proposed, has been tested for its truth. The factors concerning communication and work environment will influence employee performance. The result has showed that the mean of employee performance is 0. 540 or the grade variation of employee performance is 54,0 percent depending on communication and work environment variation.

Keywords : Communication, work environment, and employee performance

I. Pendahuluan

Persaingan dan globalisasi pada dekade sekarang mempengaruhi semua sektor, tidak hanya berdampak kepada sektor industri manufaktur tetapi juga terhadap jasa pelayanan kesehatan seperti perumhaskitan. Menghadapi perubahan pada lingkup global, regional, dan nasional meliputi semua bidang terutama dengan lajunya pertumbuhan ekonomi yang tinggi dan meningkatnya kesejahteraan golongan

menengah keatas, maka Indonesia merupakan pasar yang menarik untuk masuknya sektor swasta domestik dan global dalam industri kesehatan, termasuk pengadaan rumah sakit. Maka "profit oriented" yang memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan komunikasi dan kondisi lingkungan kerja. Untuk dapat menghasilkan kusesuaian

tujuan nasional pembangunan kesehatan Indonesia adalah agar setiap orang mencapai derajat kesehatan yang optimal.

Menghadapi kenyataan yang terjadi di seputar pelayanan kesehatan di Indonesia, maka tidak dapat dipungkiri bahwa paradigma lama tentang pelayanan kesehatan harus diubah menjadi pelayanan yang betul-betul prima, dengan memberikan pelayanan yang *zero complaint*, dan melebihi kebutuhan pelanggan juga sebagai industri jasa rumah sakit harus berkembang dan meningkatkan statusnya dari "*social oriented*" menjadi "*kualitas terbaik yang berorientasi pada kebutuhan pelanggan tersebut diperlukannya adanya upaya perbaikan yang berkesinambungan dan terus menerus pada produk, jasa, sumber daya manusia, proses, dan lingkungan agar tempat pelayanan kesehatan yang berada di Indonesia tetap eksis.*

Pentingnya sumber daya manusia dikarenakan mutu pelayanan rumah sakit sangat tergantung dari perilaku sumber daya manusia sebagai dasar peningkatan mutu berkelanjutan, Didalam Rumah Sakit Daerah Cibabat Cimahi terdapat berbagai jenis pelayanan yang dilaksanakan, salah satunya adalah Instalasi Rawat Darurat yang sering menjadi sorotan dari masyarakat. Menurut Tri Wahyu Murni (2005), Kepala Bagian Rawat Darurat RS Hasan Sadikin mengatakan bahwa banyak Instalasi Rawat darurat hanya berupa ruangan yang diberi nama gawat darurat, Instalasi ini masih belum optimal berfungsi dalam menangani kasus gawat darurat. Hal ini karena keterbatasan sarana maupun sumber daya manusia yang menjadi penyebabnya. (Hanafi, 2006:6).

Instalasi Rawat Darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi mempunyai fungsi untuk menangani masalah akut dan kegawatdaruratan sesuai dengan standar pelayanan Instalasi Rawat Darurat yaitu mengurangi rasa sakit, mencegah cacat dan mencegah

kematian. Jadi Instalasi Rawat Darurat merupakan salah satu *entry point* ataupun ujung tombak pelayanan yang dapat memberikan pelayanan yang cepat, tepat dengan kondisi tenaga kesehatan yang selalu siap dalam waktu 24 jam.

1. Kajian Pustaka

1.1. Konsep dan Pengertian

Komunikasi

Komunikasi dalam organisasi merupakan urat nadi organisasi dalam penyampaian informasi, menerima keluhan, kerja sama team dan berbagai kegiatan dalam organisasi.

Berbicara tentang komunikasi Samuel C.Certo dan S Travis Certo (2009: 367) mengatakan bahwa :

A manager who desires to assign the performance of a certain task to a subordinate would use the communication process in the following way: First, the manager would determine exactly what task he or she wanted the subordinate to perform. Then the manager would encode and transmit a message to the subordinate that would accurately reflect this assignment. The message transmission it self could be as simple as the manager telling the subordinate what the new responsibilities include. Next, the subordinate would decode the message transmitted by the manager to ascertain its meaning and the respond it appropriately.

Dikatakan bahwa seorang manajer yang menginginkan untuk menetapkan tugas kinerja tertentu untuk bawahan akan menggunakan proses komunikasi dengan cara berikut: pertama manajer akan menentukan apa tugas yang harus dilakukan bawahan . Maka manajer akan menyandikan dan mengirimkan pesan kepada bawahan yang secara akurat akan mencerminkan tugas tersebut. Para transmisi pesan itu sendiri merupakan alat yang sederhana sebagai manajer mengatakan kepada bawahan apa tanggung

jawab baru yang diembannya. Selanjutnya, bawahan akan memecahkan pesan yang dikirimkan oleh manajer untuk memastikan maknanya dan kemudian menanggapi dengan tepat.

John W. Newstrom Menyatakan bahwa organisasi tidak akan ada tanpa adanya komunikasi. Jika tidak ada komunikasi, karyawan tidak tahu apa yang oleh rekan kerja mereka lakukan, manajemen tidak dapat menerima masukan informasi, pengawas dan pemimpin tim tidak bisa memberikan petunjuk. Koordinasi kerja yang mustahil, dan organisasi akan runtuh karena kurangnya hal tersebut. Kerjasama juga menjadi hal yang mustahil, karena orang tidak dapat berkomunikasi tentang kebutuhan mereka dan perasaan lain. Kita dapat mengatakan dengan keyakinan bahwa setiap tindakan komunikasi mempengaruhi organisasi dalam beberapa cara, perumpamaan sayap kuku-kupu terbang di California berpengaruh (namun sedikit) kecepatan angin berikutnya di Boston. Komunikasi membantu menyelesaikan semua dasar manajemen fungsi-perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengendalikan - sehingga organisasi dapat mencapai tujuan mereka dan memenuhi tantangan mereka.

1.2. Pengertian Komunikasi

Untuk memberikan pemahaman tentang komunikasi perlu adanya dasar teori, untuk itu disajikan beberapa pendapat dari para pakar manajemen. Komunikasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam berorganisasi.

Pengertian tentang komunikasi Husaini Usman (2009:420) menyatakan bahwa, "komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal."

Senada dengan Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 145), komunikasi diartikan, "Sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari

seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud".

Dikatakan Samuel C.Certo dan S.Trevis Certo bahwa komunikasi adalah proses berbagi informasi dengan individu lainnya. Informasi yang digunakan di sini, adalah setiap pikiran atau ide bahwa manajer ingin berbagi dengan orang lain. Secara umum, komunikasi melibatkan proses dari satu orang memproyeksikan pesan ke satu atau lebih orang lain, yang mengakibatkan setiap orang mengerti pada pemahaman umum dari pesan.

Dari berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah suatu proses yang terjadi dalam suatu sistem, di mana ada sumber komunikasi yang mempengaruhi penerima untuk tujuan tertentu, dengan memanipulasi signal, yang diteruskan melalui suatu jalur komunikasi yang ada di antara sumber dan penerima. Jika diterapkan di tempat kerja komunikasi dapat diartikan aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja.

Fungsi akhir dari komunikasi adalah memfasilitasi pembuatan keputusan. Komunikasi menyediakan informasi yang diperlukan oleh individu dan kelompok untuk membuat keputusan dengan menyampaikan data untuk diidentifikasi dan mengevaluasi berbagai pilihan. Tidak ada satu dari empat fungsi itu yang dipandang lebih penting dari pada yang lainnya. Agar kelompok berkinerja secara efektif mereka, perlu memelihara bentuk control atas anggotanya, merangsang para anggotanya berkinerja efektif menyediakan sarana untuk ekspresi emosi, dan membuat pilihan keputusan. Dapat diasumsikan bahwa hampir setiap interaksi komunikasi yang terjadi dalam suatu kelompok atau organisasi melakukan satu atau satu fungsi komunikasi atau lebih.

1.3. Konsep dan Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian dari proses manajemen kinerja yang memberikan kontribusi pada kelancaran berjalannya perusahaan atau organisasi. Lingkungan dapat mempengaruhi suasana hati dan keseluruhan cara memandang hidup. Lingkungan memberi rangsangan kuat pada perasaan, ide, wawasan terhadap orang yang kita temui, atau kejadian yang kita alami.

Meskipun demikian, pengaruh lingkungan terhadap kreativitas ternyata lebih besar daripada yang umum diakui orang. Pentingnya lingkungan kerja Siagian (2002:23) menyatakan, "Telah umum diakui baik oleh para pakar maupun oleh para praktisi manajemen bahwa kondisi fisik tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai." Kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja dan bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan. Hal-hal yang dimaksud dengan kondisi fisik yang menyenangkan antara lain :

- a. Ventilasi yang baik, yang memungkinkan masuknya udara segar ketempat pekerjaan
- b. Penerangan yang cukup, penting dalam pencegahan kecelakaan
- c. Adanya tata ruang yang rapih dan perabot yang tersusun sehingga menimbulkan rasa estetika
- d. Lingkungan kerja yang bersih yang menimbulkan rasa senang berada ditempat pekerjaan dalam waktu yang cukup lama
- e. Lingkungan kerja yang bebas dari polusi udara untuk mempermudah pemeliharaan kesehatan karyawan.

Kesemuanya itu penting mendapat perhatian. Karena para karyawan dan anggota organisasi lainnya menggunakan paling sedikit sepertiga waktunya ditempat kerja.

Pentingnya lingkungan kerja disampaikan Gomez-Mejia (2012: 61) bahwa, aspek lain yang menimbulkan kepuasan kerja diakibatkan oleh lingkungan kerja (kondisi dan keamanan kerja) yang tentram, sejuk, aman, dan damai yang dapat menimbulkan inspirasi sehingga terciptanya inovasi-inovasi dan gagasan baru terlepas dari rasa jenuh dan membosankan.

2. Kinerja Pegawai

2.1. Pengertian Kinerja

Kata *performance* dalam bahasa Inggris diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia sering berbeda, sampai sekarang belum dibakukan. Ada yang menerjemahkan sebagai: unjuk kerja, hasil karya, kinerja pegawai, karya, pelaksanaan kerja, hasil pelaksanaan kerja.

Para ahli manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi menjelaskan pengertian kinerja (*performance*) dengan menggunakan ungkapan bahasa dan tinjauan dari sudut pandang yang berbeda-beda; namun makna yang terkandung pada hakekatnya sama.

Ilyas (2005:34) menerjemahkan *performance* menjadi unjuk kerja, Mangkunegara (2005:67) mendefinisikan kinerja pegawai (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

2.2. Kriteria Kinerja Pegawai

Untuk mengetahui kinerja karyawan berbagai faktor perlu dipertimbangkan; yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan menurut para ahli Sumber Daya Manusia seperti

Mathis dan Jackson (2002:81) mengatakan bahwa: penilaian kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian

mengkomunikasikannya dengan para karyawan.

Sedangkan menurut Dessler (1997:321) mengatakan bahwa: "performance appraisal is defined as evaluating an employee's current or past performance relative to his or her performance standards". (Penilaian kinerja didefinisikan sebagai evaluasi kinerja karyawan atau seseorang atau kelompok pada masa kini atau masa lampau yang dikaitkan dengan kinerja standar).

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa tiga kriteria yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- 1) Sifat, seperti kepribadian yang menyenangkan, inisiatif, atau kreativitas, ramah tanah, dan sikap agresif.
- 2) Perilaku, perilaku yang diperlihatkan karyawan seperti seorang bawahan yang secara cuma-cuma memberikan saran atau ide untuk menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, menolak membocorkan rahasia pada yang lainnya.
- 3) Hasil, seperti penjualan atau sejumlah produksi, jumlah kesalahan yang dibuat ketika mengetik surat, kualitas produksi kerja.

Selanjutnya menurut Bernardin and Russell (1998:243) mengemukakan 6 kriteria utama kinerja yang dapat dinilai sebagai berikut:

- 1) *Quality: The degree to which the process or result of carrying out an activity approaches perfection, in terms of either conforming to some ideal way of performing the activity or fulfilling the activity's intended purpose.*
- 2) *Quantity: The amount produced, expressed in such terms as dollar value, number of unit, or number of completed activity cycles.*
- 3) *Timelines: The degree to which an activity is completed, or a result produced, at the earliest time desirable from the standpoints of*

both coordinating with the outputs of others and maximizing the time available for other activities.

- 4) *Cost-effectiveness: The degree to which the use of the organization's resources (e.g. human, monetary, technological, material) is maximized in the sense of getting the highest gain or reduction in loss from each unit or instance of use of resource.*
- 5) *Need for supervision: The degree to which a performer can carry out a job function without either having to request supervisory assistance or requiring supervisory intervention to prevent an adverse outcome.*
- 6) *Interpersonal impact: The degree to which a performer promotes feeling of self-esteem, goodwill, and cooperation among coworker and subordinates.*

2.3. Kerangka Pemikiran

Rendahnya kinerja pegawai RSUD Cibabat Cimahi refleksi dari kurangnya komunikasi pegawai dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

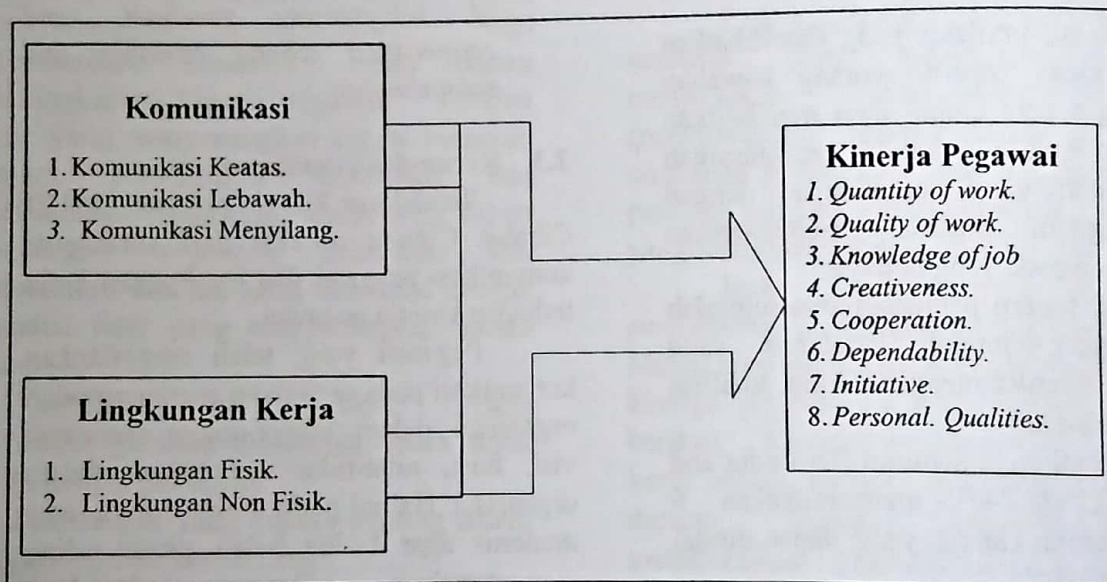
Pegawai yang telah menjalankan komunikasi pada organisasi mempermudah organisasi dalam upaya-upaya mencapai visi, misi, nilai-nilai dan tujuan dalam organisasi. Hal ini perlu dibina secara terus menerus agar kedua belah pihak saling menguntungkan. Dengan demikian penelitian ini difokuskan pada komunikasi kerja dengan dimensi komunikasi ke bawah, komunikasi ke atas dan komunikasi menyilang (*horizontal*). Dalam penelitian ini komunikasi menggunakan Samuel C.Certo dan S.Trevis Certo (2009:); Komunikasi adalah aktivitas hubungan timbal balik di lingkungan kerja dari atasan, bawahan dan sesama rekan kerja

Akhirnya, tujuan yang hendak dicapai adalah kinerja pegawai yang diharapkan mampu menjalankan tugasnya mengacu pada pendekatan *judgment-performance evaluation* yaitu tipe penilaian kinerja yang menilai atau

mengevaluasi kinerja berdasarkan de perilaku yang spesifik menurut Gomes (2001:142), meliputi delapan dimensi atau kriteria terhadap kinerja karyawan berdasarkan de yang spesifik yaitu: (1) *Quantity of work* yaitu jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan; (2) *Quality of work* yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya; (3) *Job knowledge* yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya; (4) *Creativeness* yaitu keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul; (5) *Cooperation* yaitu kesediaan

untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi); (6) *Dependability* yaitu kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian pekerjaan; (7) *Initiative* yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya; (8) *Personal qualities* yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.

Bertitik tolak dari keseluruhan kerangka teoritik di atas, maka dapat dirumuskan paradigma keterkaitan komunikasi, lingkungan kerja dengan kinerja pegawai seperti nampak paradigma penelitian pada Gambar 2.3 sebagai berikut



Gambar: 2.3 Paradigma Penelitian

3. Metodologi Penelitian

Untuk memberikan gambaran penyusunan konsep rancangan penelitian disusun desain penelitian, yaitu memuat rencana dan struktur penyelidikan yang disusun sedemikian rupa untuk memperoleh jawaban atas pertanyaan penelitian. Seperti yang diungkapkan Cooper dan Schindler (2011:139) menjelaskan bahwa, "Research desain is plan and structure of investigation so conceived as to obtain answer to research

questions. The plan is the overall scheme or program of the research. It include an outline of what the isvetigator will do from writing hypotheses and their operational implication to the final analysis of data."

Dijelaskan bahwa desain penelitian merupakan rancangan dan struktur penyelidikan yang merupakan konsep jawaban-jawaban dari pertanyaan penelitian. Peneliti menulis hipotesis dan implikasi operasional hingga akhir menganalisis data.

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauhmana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah. Pengujian validitas menggunakan korelasi *product moment* dimana butir pernyataan dinyatakan valid jika koefisien korelasi butir pernyataan $\geq 0,30$ (Kaplan-Saccuzzo,2005;141).

Reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability*, pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Meskipun reliabilitas mempunyai berbagai nama lain seperti keterpercayaan, keterandalan, kejelasan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya, namun ide pokok yang terkandung dalam konsep reliabilitas adalah sejauhmana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas menggunakan metode *alpha-cronbach* dan hasilnya dinyatakan reliabel jika koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70 (Kaplan-Saccuzzo,2005;123).

4. Hasil Dan Pembahasan

Analisis deskriptif data hasil penelitian dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana tanggapan responden terhadap setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap skor tanggapan responden. Menurut *Cooper & Schindler* (2006;467) untuk data ordinal atau data interval/ratio yang memiliki distribusi asimetris, ukuran pemusatan dapat dilakukan melalui distribusi rentang antar kuartil.

Komunikasi yang terjalin diantara sesama pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi dioperasionalisasikan menjadi 6 butir pernyataan. Berikut hasil kategorisasi rata-rata skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan pada variabel komunikasi

Tabel 4.2
Rekapitulasi Mean Skor Jawaban Responden Mengenai Komunikasi

Pernyataan	Mean skor	Kategori
1. Rasa persahabatan antara sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan	4,46	Tinggi
2. Saling percaya antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas	4,09	Tinggi
3. Menjaga perasaan satu sama lain dalam diskusi pekerjaan sesama pegawai	4,09	Selalu
4. Keberagaman adat istiadat dalam kelompok pegawai tidak menjadi alasan dalam menghasilkan kreativitas	4,11	Selalu
5. Pendapat dan masukan dari teman pegawai saya hargai dalam melengkapi pekerjaan sehari-hari	4,23	Tinggi
6. Memberikan ide-ide/gagasan positif kepada atasan dan teman terhadap fenomena-fenomena kesehatan	4,14	Selalu
Grand Mean	4,19	Baik

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai komunikasi sebesar 4,19 berada pada interval 4 – 5. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa diantara **sebagian besar** pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi sudah menjalin komunikasi yang **Baik**. Kemudian bila dilihat berdasarkan butir pernyataan, terlihat bahwa rasa persahabatan antara sesama pegawai dalam melakukan pekerjaan sudah tinggi, demikian juga saling percaya antara sesama pegawai dalam melaksanakan tugas sudah tinggi. Kemudian diantara sesama pegawai selalu menjaga perasaan satu sama lain dalam diskusi pekerjaan dan keberagaman adat istiadat dalam kelompok

pegawai tidak menjadi alasan dalam menghasilkan kreativitas. Disamping itu pegawai juga memberikan penghargaan yang tinggi atas pendapat dan masukan dari teman pegawai dalam melengkapi pekerjaan sehari-hari serta selalu memberikan ide-ide/gagasan positif kepada atasan dan teman terhadap fenomena-fenomena kesehatan.

4.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai pada penelitian ini dioperasionalisasikan menjadi 11 butir pernyataan. Berikut hasil kategorisasi rata-rata skor tanggapan responden terhadap masing-masing butir pernyataan pada variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.4
Rekapitulasi Mean Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja Pegawai

Pernyataan	Mean skor	Kategori
1. Pekerjaan yang saya lakukan dimulai dengan pemahaman visi dan misi organisasi	3,89	Sering
2. Penjabaran visi dan misi organisasi saya tuangkan dalam rencana operasional	4,09	Baik
3. Rencana pekerjaan yang saya susun dilakukan evaluasi	3,89	Sering
4. Pembicaraan dengan pasien saya berikan dengan komunikasi dua arah	4,26	Selalu
5. Saya selalu menggunakan alat bantu dalam bekerja	4,06	Selalu
6. Hasil evaluasi sebagai pertimbangan bagi pimpinan untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan saya dalam proses melaksanakan pekerjaan	3,91	Sering
7. Penelitian yang saya lakukan bermanfaat pada bidang ilmu	4,03	Bermanfaat
8. Hasil penelitian saya direncanakan masuk jurnal ilmiah	3,86	Sering
9. Hasil penelitian yang saya lakukan dapat dijadikan pertimbangan bahan penyuluhan bagi masyarakat	3,97	Sering
10. Ide-ide saya dari hasil penelitian dituangkan ke dalam penyusunan lokasi binaan institusi	3,83	Sering
11. Dalam kegiatan lapangan melibatkan mahasiswa menjadi keharusan bagi saya	3,80	Sering
Grand Mean	3,96	Cukup

Pada tabel 4.4 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *grand mean* skor tanggapan responden mengenai kinerja pegawai sebesar 3,96 berada pada interval 3 – 4. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **sebagian besar** pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi memiliki kinerja yang **cukup baik**. Pada umumnya pegawai sering melakukan pekerjaan dimulai dengan pemahaman visi dan misi organisasi dan menjabarkan visi dan misi organisasi dengan baik dalam rencana operasional. Pegawai juga sering mengevaluasi rencana kerja yang telah disusun.

4.2. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu untuk menguji pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka penulis akan melakukan serangkaian analisis kuantitatif yang relevan dengan tujuan penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Secara matematis model hubungan fungsional antara komitmen terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi dapat diformulasikan sebagai berikut.

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

X_1 = Komunikasi

X_2 = Lingkungan kerja

Y = Kinerja

b_0 = konstanta

b_i = koefisien regresi (slope)

Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diuraikan hasil regresi komitmen dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat .

• Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dihipotesiskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk membuktikan kebenaran hipotesis tersebut maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut:

$H_0: \beta_2 = 0$ Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja

pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

$H_a: \beta_2 \neq 0$ Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi

Berdasarkan hasil pengolahan diperoleh nilai t_{hitung} dari variabel lingkungan kerja sebesar 4,071 dengan nilai signifikansi $< 0,001$. Karena t_{hitung} (4,071) lebih besar dari t_{tabel} (2,037), maka pada tingkat kekeliruan 5% diputuskan untuk menolak H_0 sehingga H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil pengujian ini memberikan bukti empiris bahwa semakin nyaman lingkungan kerja akan membuat kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Cibabat Cimahi semakin baik.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis terbukti bahwa komunikasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai **Husaini Usman (2009:419)**; Komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Alur komunikasi kerja terhadap atasan, bawahan dan menyilang antara rekan kerja ternyata berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai **Husaini Usman (2009:419)**; Hubungan komunikasi dan kinerja bahwa untuk menetapkan tugas kinerja tertentu untuk bawahan akan menggunakan proses komunikasi. Hal ini membuktikan bahwa proses komunikasi kerja dalam pencapaian tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan. Komunikasi ke bawah memberi kontribusi yang paling besar dalam membentuk komunikasi kerja. Data hasil analisis statistik dapat dilihat pada **Tabel 5.16(h.287), 5.20(h.313)**. Hasil data ini menguatkan teori **Newstrom dan Davis (1997: 48)**; **Luthans (2006:377)**; **C.Certo dan S Travis Certo (2009: 367)** dan hasil penelitian **Husaini Usman (2009:419)**;

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari konstruk yang dibangun terhadap lingkungan kerja ternyata lingkungan non fisik (hubungan dengan atasan dan rekan kerja) memberikan kontribusi yang paling besar dibandingkan dengan lingkungan fisik berupa sarana prasarana. Lingkungan kerja sangat memberikan arti bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi dalam meperlancar peningkatan kinerja.

Pentingnya lingkungan kerja dalam meperlancar dan memberikan kenyamanan terhadap pegawai bahwa lingkungan kerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga meningkatkan arus kerja, mengurangi gerak fisik berulang-ulang, menyesuaikan penerangan (*lighting*), memungkinkan karyawan bekerja secara pribadi, menggunakan warna yang menyenangkan, menyediakan tempat untuk beristirahat/rehat, memudahkan tim bekerja sama, merancang kembali, menyesuaikan, mengganti peralatan, bagian-bagian atau tempat kerja, menyediakan perabot kantor yang bisa diatur.

4.3.3 Pengaruh Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil uji statistik baik secara parsial maupun simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Secara simultan komunikasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 54,0%, sedangkan 46,0% merupakan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja di luar komunikasi

dan lingkungan kerja. Secara parsial variabel lingkungan kerja paling besar berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan variabel yang berpengaruh paling kecil adalah komunikasi. Dari data tersebut peneliti sangat tepat memilih variabel yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena terbukti hanya 46,0% variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

1. Kesimpulan

Dari uraian yang dikemukakan sebelumnya di bab Pembahasan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugas terbukti bahwa komunikasi dan lingkungan kerja adalah faktor yang signifikan untuk mewujudkan kinerja pegawai. Dengan adanya Komunikasi yang lancar akan membuat pegawai dapat bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi di tempat bekerja dengan efektif. Hasil kerja yang maksimal dicapai pegawai sebagai pelaksanaan komunikasi pegawai dalam bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi.

Adanya komunikasi yang lancar akan berdampak kepada kinerja pegawai yang lebih efektif.

2. Lingkungan kerja menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja sangat memberikan arti bagi pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi dalam meperlancar peningkatan kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja saat ini baik fisik sarana prasarana maupun non fisik berupa suasana lingkungan sangat dibutuhkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan ke 5. PT. Remaja Rosdakarya Bandung.
- Benardine H. John and Russel. Joyce E. A. 1993. *Human Resources Management : An Experiential Approach*. McGraw-Hill. Series In Management.
- Cascio, Wayne F. 1998. *Psychology in Human Resources Management*. 5th Edition. Upper Saddle, River, New Jersey : Prentice Hall, Inc.
- Cooper, D. R, & Schindler, P. S. 2006. *Business Research Methods*. (9th ed.). International edition. Mc Graw Hill.
- Davis, K j. dan Werther W B. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. Third Edition. Mc.Graw Hill International Edition.
- Decenzo, David A and Stephen P. Robbins. 1999. *Human Resources Management*. Sixth Edition. New York : John Wiley & Sons, Inc.
- Dessler, G. 2003. *Human Resource Management*. Ninth Edition. Ney Yersey: Prentice-Hall. Inc.
- H. Hadari Nawawi. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Gajah Mada University Press.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE.
- Sugiyono. 2009. "*Metodologi Penelitian Bisnis*" Alfabeta, Bandung
- Surat Keputusan Menteri Kesehatan Nomor:
81/MENKES/SK/I/2004
Tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan SDM Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit.
- Taylor David Mc D, Rosy S Wolf & Pete A Cameron. 5 Juli 2004. Medical Jurnal of Australia, Analysis of Complaint Lodged By Patient attending Victorian Hospital 1997- 2001. Volume 18, Number 1: 31-35.
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor/262/Menkes/PER/VII/1979
Tentang Standarisasi Ketenagakerjaan Rumah Sakit Pemerintah.

Penulis :

Dr. Biller Panjaitan, DRS., Msi
Dosen Pasca Sarjana
USB YPKP Bandung